

## Differenzierung von Typen von Organisationen in der Dokumentarischen Methode: eine Replik zum Beitrag von Martin Hunold "Zur dokumentarischen Rekonstruktion von Organisationserziehung"

Amling, Steffen

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Replik / replication

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Amling, S. (2019). Differenzierung von Typen von Organisationen in der Dokumentarischen Methode: eine Replik zum Beitrag von Martin Hunold "Zur dokumentarischen Rekonstruktion von Organisationserziehung". In S. Amling, A. Geimer, A.-C. Schondelmayer, K. Stützel, & S. Thomsen (Hrsg.), *Jahrbuch Dokumentarische Methode. Heft 1/2019* (S. 93-100). Berlin: centrum für qualitative evaluations- und sozialforschung e.V. (ces). <https://doi.org/10.21241/ssoar.65685>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

## Differenzierung von Typen von Organisationen in der Dokumentarischen Methode. Eine Replik zum Beitrag von Martin Hunold „Zur dokumentarischen Rekonstruktion von Organisationserziehung“

Martin Hunold beansprucht in seinem in verschiedenen Hinsichten sehr anregenden Beitrag zu erläutern, wie er in Bezug auf die Analyse der Erziehung in oder genauer durch Organisationen mit der Dokumentarischen Methode vorgegangen ist. Er fasst Erziehung mit Nohl als die „nachhaltige Zumutung von Handlungs- oder Lebensorientierungen“ (Nohl 2018, S. 122) und überträgt den Begriff auf Organisationen, indem er davon ausgeht, dass sich „die nachdrückliche und sanktionsbewährte Zumutung von Organisationsregeln und damit implizierten Orientierungen durch die Organisationen“ als Organisationserziehung fassen lässt. Dabei stellt Hunold einerseits heraus, dass im Kontext organisationaler Erziehungspraxis „die konformen Mitglieder als stellvertretende Organisationserziehenden“ fungieren, „die im Dienst der Organisation und ausgestattet mit einem organisationsmilieuspezifischen Erfahrungswissen (Habitus) die devianten Organisationsmitglieder erziehen“. Andererseits diskutiert Hunold Macht als eine zentrale Voraussetzung von Erziehung und greift sowohl auf die Konzepte des Habitus und der symbolischen Gewalt respektive symbolischen Macht von Bourdieu zurück, um „die in der Sozialisationsgeschichte verinnerlichten Einlassungsvoraussetzungen“ für Organisationserziehung zu thematisieren; als auch bezieht er sich auf den Begriff der „Sanktionsmacht“ nach Luhmann, um die Erziehungsmittel von Organisationen zu charakterisieren. Hunold stellt zudem empirische Analysen zu fünf Organisationen vor, bei denen es sich um ein Kloster, eine Kommune, ein Wohnprojekt und zwei sozialpädagogisch-therapeutische Wohngruppen handelt. Diese Analysen sind in mehreren Typiken verdichtet, in denen distinkte Ausprägungen zu unterschiedlichen Dimensionen von Organisationserziehung einander gegenüber gestellt werden.

Ohne den Anspruch zu erheben, den Artikel in seiner Gänze zu würdigen, will ich im Folgenden einige Punkte in den Fokus rücken, an denen sich Hunolds Überlegungen m.E. weiterführen lassen. Die Idee ist dabei, ausgehend von seinen hochinteressanten empirischen Analysen und fundierten theoretischen Überlegungen Anschlüsse für weitere Forschungsarbeiten zu suchen.

## 1. Differenzierung von Typen von Organisationen

Hunold stellt seinen Überlegungen den Hinweis voran, dass er sich (nur) mit einer bestimmten Form oder einem Typ von Organisationen beschäftigt hat, nämlich mit „weitgehend totalen Organisationen“, die seiner Beobachtung nach „auf ein gewisses Maß an sozialer Übereinstimmung und praktischer Regelbefolgung angewiesen sind“, wodurch in ihnen „organisationale Erziehung wahrscheinlich und notwendig“ sei.<sup>1</sup> Gerade mit Blick auf die weitere Differenzierung von Typen von Organisationen scheint der Artikel aber etwas von seinem Potential zu verschenken, denn Hunold unterscheidet zwar anhand seines empirischen Materials u.a. distinkte Erziehungsmodi, Erziehungsziele oder Sanktionstypen. Es scheint aber doch lohnend, den sich im Material andeutenden regelmäßigen Relationen zwischen den Ausprägungen dieser Typiken weiter nachzugehen: Während bspw. nur in der untersuchten Kommune die Zugangskontrolle über einen Habitus- und Identitätscheck mit der Erziehung in Form einer „harmonisierenden Information“, dem Ziel der „Lebensharmonie“, der Sanktionierung über „Teilhabe am Organisationseigentum“ und dem (negativen) Leitbild der „Kontrastfigur der Individualistischen“ verbunden ist, gibt es zwischen Kloster und (genossenschaftlicher) Wohngruppe weitgehende Ähnlichkeiten: Die beiden Organisationen unterscheiden sich letztlich nur mit Blick auf das Leitbild oder die „kollektive Erziehungsfigur“ („Leitfigur der Brüderlichen“ vs. „Kontrastfigur der Dogmatischen“) – und das ließe sich vor dem Hintergrund einer klareren Differenzierung der Wissensformen, die hier in den Blick geraten, diskutieren, denn hier scheint ja in der *Form* der (Erziehungs-)Praxis weitgehende Ähnlichkeit zu bestehen, während nur die (explizierten) *Begründungsfiguren* oder die „Leit- und Kontrastbilder“ variieren. Die pädagogischen Wohngruppen hingegen stellen mit der Verbindung aus „Pathologisierung“ beim Eintritt, mehreren Erziehungsmodi und dem Ziel der „Lebenshilfe“ eine Art Kontrastfall oder eigenen Untertypus der „weitgehend totalen Organisationen“ dar und hier müsste wohl auch berücksichtigt werden, dass die Bewohner\*innen einer solchen Wohngruppe

---

1 Es ließe sich hier anmerken, dass gerade bei Pohlmann (2016: 33ff.) und mit Bezug auf Goffman „totale Institutionen“ klar von Organisationen abgegrenzt werden, und es scheint, als hätte Hunold sich v.a. Organisationen gesucht, die sich zumindest in einem Grenzbereich verorten lassen, was die Diskussion um die Verallgemeinerbarkeit seiner Ergebnisse umso interessanter macht.

und deren Betreuer\*innen einen grundsätzlich anderen Status haben und sich diese Organisationsform damit auch durch eine weitergehende Differenzierung von Formen der Mitgliedschaft ganz deutlich von den anderen Einrichtungen unterscheidet. Man könnte hier zwischen Träger\*innen von Leistungsrollen und Publikum unterscheiden (vgl. u.a. Kühl 2011) oder sogar argumentieren, dass die Bewohner\*innen der Wohngruppe (wie bspw. Schüler\*innen in der Schule) im Grunde nur *Klienten* der Organisation sind.

## 2. Charakteristika von Organisationen als Akteure

Eine wichtige Gemeinsamkeit der untersuchten Organisationen scheint allerdings darin zu bestehen, dass sich in ihnen ein dominantes Organisationsmilieu etabliert (hat), das für die Organisation insgesamt steht oder das die informelle, implizite Regelhaftigkeit der organisationalen Praxis bestimmt – nicht umsonst führt Hunold zu Beginn des Artikels aus, dass er „Organisationen als ‚korporative Akteure‘ ... beziehungsweise als implizite, informelle und überindividuelle Erziehungskontexte“ in den Blick nimmt. Gerade hier lässt sich aber fragen, ob sich seine Überlegungen auch auf andere organisationale Kontexte übertragen lassen. Hunold bezieht sich in seinem Artikel letztlich eher beiläufig auf den Begriff der Organisation, wie er im Rahmen der Dokumentarischen Methode an verschiedenen Stellen diskutiert worden ist<sup>2</sup>: Er spricht zwar gleich zu Beginn davon, dass Akteure, um in einer Organisation zurechtzukommen, „formale Regeln und informelle Gepflogenheiten“ beachten, sich „bestimmte Orientierungen“ aneignen und „Haltungen“ einnehmen müssen und weist dann auch darauf hin, dass es Differenzen zwischen den Formen der Auslegung des „organisationalen Regelwerks“ geben kann und dass sich in dieser Praxis der Anwendung der Regeln „Organisationsmilieus“ etablieren – diese Ausführungen schließen also offenbar an Überlegungen von Nohl (2007) oder Mensching (2008) an. Wo aber Nohl und Mensching gerade die formalen und explizierten Regeln und dadurch bedingten sozialen Regelmäßigkeiten als Charakteristikum anführen, um Organisationen zu kennzeichnen, bleibt durch Hunolds Akzentuierung der informellen, impliziten Regelhaftigkeit von Organisationen etwas unklar, wie die Mitglieder zur Organisation als eigenständiger Struktur positioniert sind.<sup>3</sup> Etwas allgemei-

2 Dabei geht es mit Bezug auf unterschiedliche Gegenstände v.a. darum, Anschlüsse an die zentralen Begrifflichkeiten oder grundlagentheoretischen Setzungen der Methode zu suchen und ggf. ergänzende Theorieangebote hinzuzuziehen (vgl. als Überblick die Beiträge in Amling/Vogd 2017).

3 Daran anschließend könnte dann auch bestimmt werden, inwiefern sie v.a. Spielräume haben, von formalen Regeln und ggf. auch voneinander weitgehend unabhängig zu agieren, oder sehr eng aufeinander bezogen bleiben. Vgl. hierzu etwa die Differenzierung von Typen von professionellen Organisationen nach Waters (1989, 1993), die sich in dem Ausmaß und/oder der Art und Weise unterscheiden, wie sie kollegiale und bürokratische

ner ließe sich fragen was nun Organisationen als eigenständige „Akteure“ von anderen sozialen Entitäten – und insbesondere auch von anderen Formen des Kollektiven wie z.B. Milieu oder Gruppe – unterscheidet.<sup>4</sup> In einer Perspektive auf Organisationen, die auf die von Mannheim übernommene Unterscheidung eines kommunikativen von einem konjunktiven Wissen zurückgreift und, auch mit Bezug auf Bourdieu, von der Primordialität des konjunktiven Wissens ausgeht, geraten Organisationen ja durchaus in verschiedenen Dimensionen in den Fokus: Einerseits können sie über das explizierte Wissen oder genauer: die z.B. in Arbeitsverträgen, Ausschreibungstexten, Flyern, Handlungsanweisungen, Satzungen usw. explizierten Regeln und normativen Erwartungen oder darin sich dokumentierenden Gedächtnispraktiken untersucht werden (vgl. hierzu auch Mensching 2016), während sie andererseits in den Dimensionen *Organisationskultur* als geteilte Routine/n oder Praktiken, die auf einem geteilten impliziten Wissen der Organisationsmitglieder beruhen (Vogd 2009), aber eben auch als *Organisationsmilieus* und *Milieus in Organisationen* (Nohl 2007) in den Blick geraten oder rekonstruiert werden können. Vor dem Hintergrund einer solchen Differenzierung ließe sich dann fragen, ob eine Analyse der organisationalen Praxis nicht vor allem die Verschränkung dieser beiden Ebenen in den Blick nehmen müsste. Hunold deutet die Komplexität an anderer Stelle durchaus an, wenn er darauf verweist, dass organisationale Erziehung „sich zum Beispiel durch das organisierte, aber *eigenlogische* Zusammenwirken von menschlichen Akteur\*innen, materiellen Dingen und Anordnungen, Computern, technischen Systemen, Raumgestaltungen, Dokumenten und/oder Verfahrensabläufen etc.“ (Herv. S.A.) realisiert. Diese Eigenlogiken stärker zu berücksichtigen, schiene mir (gerade auch für die Erforschung komplexerer Organisationen) ein lohnendes Unterfangen. Das kann in Form einer „Kontexturanalyse“ geschehen, wie es Jansen et al. (2015) vorschlagen, also als Rekonstruktion der Muster, in der die unterschiedlichen Wissensformen und –bestände in Organisationen aufgegriffen und zueinander in Beziehung gesetzt werden; denkbar wäre aber auch eine separate Analyse etwa der Programmatiken der Organisation<sup>5</sup>, der räumlichen Anordnung von Artefakten und Akteuren<sup>6</sup> und der Modi Operandi

---

Strukturen kombinieren: die ausschließlich kollegiale Organisation (etwa Gemeinschaftspraxen von Ärzten), die vorherrschend kollegiale Organisation, die Mintzberg (1983, 1989) als professionelle Bürokratie bezeichnet (etwa Universitäten) oder die intermediären kollegialen Organisationen, zu denen sich etwa Schulen zählen lassen (vgl. Klatetzki 2010).

- 4 Wenn man Vogd (2009) folgt, könnte man etwa argumentieren, dass das Besondere an Organisationen die Tatsache ist, dass ihre Mitglieder, obwohl sie „nicht gleich“ sind, wie auch Hunold konstatiert, und nicht nur unterschiedliche Meinungen oder persönliche Ziele und auch Positionen haben, sondern auch unterschiedliche Formen, in denen sie ihren ‚Job machen‘, zusammenarbeiten müssen – und dass die Differenzen auf ein Ziel oder einen Zweck auszurichten, die große Leistung oder das eigentliche Bezugsproblem von Organisationen ist.
- 5 Und dabei durchaus auch deren impliziter Logik; Überlegungen zu einer dokumentarischen Diskursanalyse vgl. Nohl (2016).
- 6 Exemplarisch die Analyse von schulischen Raumentwürfen bei Böhme/Herrmann (2011).

unterschiedlicher Milieus in der Organisation bzw. der Praktiken der *Verbindung oder Relationierung* dieser Modi Operandi.

### 3. Notwendigkeit und Form der Organisationserziehung

Gerade auch für die Analyse von Organisationserziehungsprozessen scheint eine Bestimmung dessen, was eine Organisation als eigenständige soziale Entität ausmacht, nicht unerheblich. Wenn Hunold etwa argumentiert, dass sich Akteure beim Eintritt in die Organisation „bestimmte Orientierungen ... und Haltungen“ aneignen *müssen* oder dass die unterschiedlichen Bezugnahmen auf ein Regelwerk Erziehung *nötig* machen, wäre doch die Frage, wie weit sich das für Organisationen im Allgemeinen behaupten lässt, wenn man also nicht vom konkreten Gegenstand, den „weitgehend totalen Organisationen“, her argumentiert: Einerseits wäre vor dem Hintergrund der Annahme eines in neo-institutionalistischen Perspektiven auf Organisationen herausgestellten ‚loose coupling‘ zwischen Aktivitäts- und Formalstruktur in Organisationen<sup>7</sup> doch die Frage, ob und was die Mitglieder einer Organisation nun im Einzelnen annehmen oder übernehmen *müssen*; gerade auch viele dokumentarische Analysen zeigen ja, dass es in Organisationen große Spannbreiten in der Auslegung des „organisationalen Regelwerks“ geben kann, ohne dass eine Tendenz zur Vereinheitlichung abzusehen wäre.<sup>8</sup> Ob in einer Organisation eine Einheitlichkeit der Haltungen und Orientierungen gewährleistet werden muss oder kann, hängt also mindestens auch von der Komplexität der Organisation ab bzw. davon, um welchen Typ von Organisation es sich handelt.<sup>9</sup> Andererseits führen etwa unterschiedliche Auslegungen des „Regelwerks“ ja nicht zwangsläufig zur Notwendigkeit der *Erziehung*, die (wenn ich die Überlegungen im Artikel richtig lese) als Angleichung der Praktiken eines Teils der (neuen) Mitglieder an eine bereits präsente und durch einen anderen Teil der Mitglieder repräsentierte Form der organisationalen Praxis verstanden wird: Die Unterschiede könnten auch dazu führen, dass *neue* Praxismuster entstehen, die es erlauben, dass „unter einem Dach verschränkte Arbeitsprozesse möglich sind“, wie es Vogd (2009: 27) in seiner Auseinandersetzung mit dem Begriff der Organisationskultur formuliert. Auch hierbei handelt es sich ja um eine „nachhaltige Bearbeitung von Orientie-

---

7 Vgl. neo-institutionalistische Ansätze in der Organisationsforschung (Hasse/Krücken 2005) und die Anschlussmöglichkeiten aus Sicht der Dokumentarischen Methode bei Nohl/Somel (2017).

8 Vgl. etwa die Analysen zur Umsetzung der Bildungsstandards in deutschen Schulen bei Zeitler et al. 2012.

9 Vgl. auch Klatetzki (2010) Überlegungen zu „sozialen personenbezogenen Dienstleistungsorganisationen“, in denen die Praktiken eine geringere Standardisierung aufweisen, weil hier „Menschen als Rohmaterial“ dienen.

rungsdivergenzen“, ohne dass es aber *eine* dominante Form von Haltungen und Orientierungen gibt, an die sich alle Mitglieder angleichen müssen.<sup>10</sup>

Was den Begriff der Organisationserziehung betrifft, scheint es nun nicht nur erklärungsbedürftiger, als in der Kürze des Beitrags dargestellt wird, ob der Erziehungsbegriff, auf den Hunold sich bezieht, noch eine spezifische Differenz zum Begriff der Sozialisation aufweist.<sup>11</sup> Vor allem aber ist dann die Frage, ob sich dieser Begriff so ohne Weiteres auf Organisationen übertragen lässt: Wenn Hunold mit Nohl (2018: 122) davon spricht, dass Organisationserziehung die „nachhaltige Zumutung von Handlungs- oder Lebensorientierungen“ bezeichnet, beziehungsweise „die nachdrückliche und sanktionsbewährte Zumutung von Organisationsregeln und damit implizierten Orientierungen durch die Organisationen“ (i.d.B., XX) und argumentiert, dass die Zu-Erziehenden die Zumutungen als Orientierungsschemata erfahren, dann stellt sich doch die Frage, ob *jede* Konfrontation mit den eigenen Orientierungen oder Common-Sense-Theorien fremden Logiken der Praxis oder Normen bzw. Identitätsentwürfen<sup>12</sup> als Erziehung verstanden werden kann. Hier fehlt m.E. einerseits eine explizitere Abgrenzung von anderen Formen der Auseinandersetzung mit Normen und Praktiken, wie sie etwa in neueren Überlegungen zu einer dokumentarischen Subjektivierungsforschung in den Fokus geraten (vgl. Geimer/Amling 2019a und 2019b). Zudem und andererseits müsste wohl noch genauer bestimmt werden, welches die verschiedenen Formen oder Dimensionen von Erwartungen und welches die Formen der Praxis / Logiken der Praxis im Einzelnen sind, mit denen (neuen) Mitglieder einer Organisation konfrontiert sind: Durch wen sind welche Erwartungen oder Logiken repräsentiert (durch wen werden sie also „zugemutet“) und (ab) wann gilt die Anpassung an oder allgemeiner die Auseinandersetzung mit diesen Erwartungen und Orientierungen als Erziehungsprozess und wann ist es ein bloßes Lernen oder Eingewöhnen?

---

10 Vgl. etwa auch die Überlegungen von Goldmann (2017) zur Praxis des „Lamentierens“ von LehrerInnen in der Schule, die einen eigenen Erfahrungsraum konstituiert.

11 So schreibt Hunold später auch, dass Erziehung in seinem Verständnis „sich vor allem jenseits der Reflexionen der Akteur\*innen“ (i.d.B., XX) vollzieht. Welche Rolle spielen aber bspw. personale Gegenüber oder deren Intentionen für Erziehungsprozesse bzw. warum geht es dann nicht um eine Eingewöhnung in bestimmte Muster oder Einstellungen?

12 Zu den Orientierungsschemata zählt Bohnsack (2014: 35) nicht nur die von den Akteuren „als exterior erfahrenen Normen“ und ihre „theoretischen (Selbst-)Reflexionen“ oder Common-Sense-Theorien, sondern auch das sondern auch das gesellschaftliche „Identifiziertwerden im Sinne der sozialen Identität“. Die hierfür relevanten ‚Identitätsnormen‘ (Goffman) sind gerade nicht nur auf der Ebene der Organisation verankert, sondern in gesellschaftlichen Diskursen oder Institutionen (vgl. auch Bohnsack 2017).

## 4. Schluss und Ausblick

Die wirklich spannenden Ergebnisse des Beitrags und auch die sehr anregenden Überlegungen könnten also durch eine Ausschärfung der theoretischen Perspektive auf Organisationen noch genauer sortiert werden, was einen Anschluss für weitere Forschung erleichtern würde. Es wäre dann v.a. die spannende empirische Frage, ob sich die von Hunold rekonstruierten Prozesse nur in Organisationen dieses/eines bestimmten (Unter)Typs nachweisen lassen, in denen sich ein Organisationsmilieu weitgehend durchgesetzt hat – wie, um den Bezug zu bspw. pädagogischen Einrichtungen herzustellen, es möglicherweise auch in kleineren Schulorganisationen oder in Trägern der Sozialen Arbeit, die eher familiär organisiert sind, der Fall ist; oder ob sich diese Prozesse auch in komplexeren oder genauer: loser gekoppelten Organisationen wie Hochschulen oder Krankenhäusern nachweisen lassen, in denen es zwar ein dominantes Milieu geben mag, das die Organisationskultur beeinflusst, in denen aber die Spielräume zur Vermeidung der Zumutung von Orientierungen und Haltungen größer sind. Der Beitrag weist damit vor allem auch auf die Notwendigkeit der Differenzierung von Organisationstypen über weitere (organisationstheoretisch fundierte) empirische Analysen hin, die (nicht nur) in der dokumentarischen Organisationsforschung bisher fehlen.

### Literatur

- Amling, Steffen/Vogd, Werner (Hrsg.) (2017): Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven einer praxeologischen Wissenssoziologie. Opladen: Barbara Budrich.
- Böhme, Jeannette/Herrmann, Ina (2011): Schule als pädagogischer Machtraum: Typologie schulischer Raumentwürfe. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bohnsack, Ralf (2017): Konjunktiver Erfahrungsraum, Regel und Organisation. In: Vogd, Werner/ Amling, Steffen (Hrsg.): Dokumentarische Organisationsforschung – Perspektiven der Praxeologischen Wissenssoziologie. Opladen: Barbara Budrich. 229-255.
- Bohnsack, Ralf (2014) Habitus, Norm und Identität. In: W. Helsper, R.-T. Kramer, & S. Thiersch (Hrsg.): Schülerhabitus. Theoretische und empirische Analysen zum Bourdieuschen Theorem der kulturellen Passung. Wiesbaden: VS Verlag. 33–54.
- Geimer, Alexander/Amling, Steffen (2019a): Subjektivierungsforschung als rekonstruktive Sozialforschung vor dem Hintergrund der Governmentality und der Cultural Studies. In: Geimer, Alexander/Amling, Steffen/ Bosančić, Saša (Hrsg.): Subjekt und Subjektivierung. Empirische und theoretische Perspektiven auf Subjektivierungsprozesse. Wiesbaden: VS Verlag. 19-42.
- Geimer, Alexander/Amling, Steffen (2019b): Rekonstruktive Subjektivierungsforschung. Theoretisch-methodologische Grundlagen und empirische Umsetzungen. In: Dörner, Olaf/ Loos, Peter/ Schäffer, Burkhard/ Schondelmayer, Anne (Hrsg.): Dokumentarische Methode: Blinde Flecken und die Triangulation mit anderen Zugängen. Opladen: Barbara Budrich. 117-134.



- Goldmann, Daniel (2017): Programmatik und Praxis der Schulentwicklung. Rekonstruktionen zu einem konstitutiven Spannungsverhältnis. Wiesbaden: VS Verlag.
- Jansen, Till; von Schlippe, Arist & Vogd, Werner (2015). Kontexturanalyse – ein Vorschlag für rekonstruktive Sozialforschung in organisationalen Zusammenhängen. *Forum Qualitative Sozialforschung* / *Forum: Qualitative Social Research*, 16(1), Art. 4, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs150141>
- Klatetzki, Thomas (2010): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen: Soziologische Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag.
- Mensching, Anja (2016): Rückwärts in die Zukunft. Zur empirischen Rekonstruktion organisationaler Gedächtnispraktiken. In: Leonard, Nina/Dimbath, Oliver/Haag, Hanna/Sebald, Gerd (Hrsg.): *Organisation und Gedächtnis. Über die Vergangenheit der Organisation und die Organisation der Vergangenheit*. Wiesbaden. Wiesbaden: VS Verlag. 63-82.
- Mensching, Anja (2008): Gelebte Hierarchien. Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei. Wiesbaden. VS Verlag.
- Nohl, Arnd-Michael (2018): Zur intentionalen Struktur des Erziehens. Eine praxeologische Perspektive. *Zeitschrift für Pädagogik (ZfP)*, 64 Jg., Heft 1, 121-138.
- Nohl, Arnd-Michael (2016): Dokumentarische Methode und die Interpretation öffentlicher Diskurse. In: *Zeitschrift für Diskursforschung* 4 (2), S. 116-136.
- Nohl, Arnd-Michael (2007): Kulturelle Vielfalt als Herausforderung für pädagogische Organisationen. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*. Jg. 10, Heft 1, S. 61-74.
- Nohl, Arnd-Michael/Somel, R. Nazlı (2017): Neo-Institutionalismus und dokumentarische Organisationsforschung: Zur Strukturierung loser Kopplungen durch Sozial- und Organisationsmilieus. In: Amling, Steffen/Vogd, Werner (Hrsg.): *Dokumentarische Organisationsforschung-Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie*. Opladen: Barbara Budrich. 189-207
- Pohlmann, Markus (2016): *Soziologie der Organisation: Eine Einführung*. 2. überarb. Aufl. München/Konstanz: UVK
- Vogd, Werner (2009): *Rekonstruktive Organisationsforschung: Qualitative Methodologie und theoretische Integration*. Opladen: Barbara Budrich.
- Waters, M. (1989): Collegiality, Bureaucracy, and Professionalization: A Weberian Analysis. In: *American Journal of Sociology*, 94, S. 45-72.
- Waters, M. (1993): Alternative Organizational Formations: A Neo-Weberian Typology of Polycratic Forms, *Sociological Review* 1993, 25, S. 55-81.
- Zeitler, Sigrid/ Heller, Nina/ Asbrand, Barbara (2012): *Bildungsstandards in der Schule. Eine rekonstruktive Studie zur Implementation der Bildungsstandards*. New York u.a.: Campus.